

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DUKUNGAN ORGANISASI  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PT.  
CAREFASTINDO DI JAKARTA**

**Agung Ramanto<sup>1</sup> dan Vera Sylvia Saragi Sitio<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

*Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma*

<sup>1</sup>agungramanto@gmail.com dan <sup>2</sup>vera.sssitio@gmail.com

**Abstrak**

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Carefastindo di Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausal dengan metode survei melalui aplikasi SPSS versi 25. Jumlah populasi dan sampel sebanyak 53 orang berdasarkan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional PT. Carefastindo di Jakarta; 2) Dukungan organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional PT. Carefastindo di Jakarta; 3) Budaya organisasi dan dukungan organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional PT. Carefastindo di Jakarta sebesar 62,6% dan sisanya 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi, Komitmen Organisasional.

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam menjalankan perannya sebagai pelaksana kegiatan dan kebijakan operasional perusahaan. Tujuan organisasi akan sulit tercapai tanpa adanya peran dari manusia, meskipun alat-alat pendukung sudah sangat canggih, karena sumber daya manusia yang berkualitas memiliki kemampuan, meliputi daya pikir dan daya fisik, untuk itu organisasi perlu melakukan pemilihan SDM yang handal (Larasati, 2018:5).

Di dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan hal yang harus diutamakan dalam pencapaian tujuan dan prestasi organisasi, oleh karena itu organisasi tidak boleh mengabaikan peranan para karyawan. Organisasi yang baik didukung dengan budaya dan dukungan organisasi yang mampu memberikan kesan baik pada karyawan, sehingga terciptanya komitmen organisasional yang dapat meningkatkan keinginan karyawan agar dapat memenuhi tujuan utama organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi salah satu sumber keunggulan kompetitif dan elemen kunci yang penting dalam meraih kesuksesan bersaing untuk mencapai tujuan yang diharapkan, karena manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi yang ingin dicapai bersama-sama.

Menurut Luthans (dalam Wibowo, 2016:22), komitmen organisasional merupakan loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan melalui beberapa proses berkelanjutan, bagaimana seseorang karyawan merasa peduli terhadap kesuksesan dan keberhasilan yang sudah dilakukan oleh organisasi mereka bekerja. Komitmen organisasional dapat dikatakan sebagai keinginan kuat seorang karyawan atau anggota organisasi untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha sesuai tujuan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai suatu organisasi.

Komitmen organisasional adalah sikap atau perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas untuk mencapai tujuan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi apabila seseorang mementingkan organisasi lebih tinggi daripada kepentingan pribadi, hal itu terjadi karena kesesuaian tujuan antara kepentingan pribadi dan organisasi. Serta komitmen organisasional dapat diartikan sebagai loyalitas karyawan yang kuat terhadap organisasi, sehingga karyawan berpikir untuk tetap bertahan pada organisasi tersebut. Komitmen organisasional pada PT. Carefastindo dapat dilihat dari data masa kerja karyawan. Berikut ini tabel 1.1. mengenai masa kerja karyawan yang menjadi penilaian komitmen organisasional pada PT. Carefastindo di Jakarta.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional adalah sebuah komitmen seseorang terhadap organisasi tempat bekerja dengan tujuan menciptakan jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi dapat berjalan dengan lancar, karena tujuan karyawan bekerja adalah untuk menikmati pekerjaan yang telah dilakukan. Oleh karena itu pengelolaan organisasi yang baik akan memberikan para karyawan memiliki rasa komitmen yang tinggi dalam bekerja.

Menurut Miller dan Cohen (dalam Setyanti, 2018:41) menjelaskan komitmen organisasional adalah “keadaan para diri anggota yang selanjutnya mengidentifikasinya dengan ciri khas dan tujuan organisasi serta mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Untuk itu, komitmen organisasional adalah tingkatan kesediaan individu untuk mempertahankan keanggotaannya karena kesesuaian dan ketertarikan anggota dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.”

Sedangkan menurut Wibowo (2016:225) komitmen organisasional merupakan suatu keadaan karyawan mempunyai kesempatan dalam memilih untuk bertahan sebagai

anggota di dalam organisasi tersebut karena sesuai dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Maka dari itu, komitmen organisasional adalah suatu keadaan terhadap aktivitas, pekerjaan, dan keyakinannya untuk mempertahankan posisi mereka dalam sebuah organisasi (Miller dan Lee dalam Badu & Djafri, 2017:42).

Komitmen organisasional merupakan loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan melalui beberapa proses berkelanjutan bagaimana seseorang karyawan merasa peduli terhadap kesuksesan dan keberhasilan yang sudah dilakukan oleh organisasi mereka bekerja (menurut Luthans dalam Wibowo, 2016:22).

Menurut Meyer dan Allen (dalam Badu & Djafri, 2017:43-48) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi komitmen organisasional, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Dimensi komitmen organisasional menurut Busro (2018:78), yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Menurut Newstorm (dalam Wibowo, 2017:215) menyatakan terdapat tiga dimensi komitmen organisasional, yaitu, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Dari beberapa pengertian yang sudah diungkapkan oleh para ahli, maka dapat disintesis komitmen organisasional adalah keinginan seorang karyawan untuk tetap bertahan menjadi anggota organisasi atau perusahaan. Sedangkan dimensi Komitmen Organisasional antara lain: Komitmen Afektif, dengan indikator : Bangga bagian organisasi, Senang berkarir, Rasa memiliki organisasi, dan Menyatu secara emosional. Komitmen Berkelanjutan, dengan indikator : Takut meninggalkan organisasi, Rugi meninggalkan organisasi, Keuntungan bekerja, Keinginan untuk bertahan, dan Kewajiban karyawan organisasi. Komitmen Normatif, dengan indikator : Loyal terhadap organisasi, Kesetiaan pada organisasi, Belum memberikan kontribusi, Sulit meninggalkan organisasi, dan Memenuhi kebutuhan hidup.

### **Budaya Organisasi**

Pengertian tentang budaya organisasi tentunya tidak lepas dari konsep pengertian tentang budaya itu sendiri yaitu suatu gaya hidup yang berkembang dalam suatu kelompok tertentu dan diwariskan secara turun temurun ke setiap generasi berikutnya. Selain itu arti kata budaya berasal dari kata "budi dan daya" yang memiliki arti budi adalah akal sedangkan daya adalah kemampuan yang dapat ditarik kesimpulannya bahwa budaya adalah kemampuan yang dihasilkan oleh pemikiran. Berdasarkan kamus besar Bahasa Indonesia pengertian dari budaya adalah sesuatu yang berkembang ataupun kebiasaan yang sulit untuk diubah.

Dalam hal ini budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem yang dianut bersama antara para anggota organisasi. Budaya organisasi dapat dirasakan oleh para anggotanya, karena budaya organisasi memiliki arti sebagai pola pikir, perilaku, dan pedoman untuk menuntun para anggota dalam melaksanakan kewajiban di dalam organisasi. Untuk menciptakan budaya organisasi yang selaras maka diperlukan kerjasama dan partisipasi antar semua anggota organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2016:99) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, budaya merupakan suatu kebiasaan yang dilakukan pada suatu tempat, disini adalah organisasi. Sedangkan menurut Robbins (dalam Edison *et al.*, 2016:120) menyatakan bahwa budaya organisasi meliputi cara-cara bertindak, nilai-nilai yang dijadikan landasan untuk bertindak, upaya pimpinan memperlakukan bawahan sampai pada upaya pemecahan masalah yang terjadi di lingkungan organisasi, agar organisasi dan para anggota organisasi dapat mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya, dalam hal ini saling bekerjasama.

Menurut Schein (dalam Badu & Djafri, 2017:110), budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota atau para karyawan organisasi agar mereka lebih nyaman dan semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang mereka lakukan dan kerjakan.

Menurut Robbins (dalam Wibowo, 2016:33) mengenai dimensi budaya organisasi, yaitu, Inovasi dan pengambilan risiko (*Innovation and risk tasking*), Perhatian pada hal detail (*Attention to detail*), Orientasi pada manfaat (*Outcome orientation*), Orientasi pada orang (*People orientation*), Orientasi pada tim (*Team orientation*), Agresifitas (*Aggressiveness*), Stabilitas (*Stability*). Dimensi budaya organisasi menurut Luthans (dalam Tobari, 2017:49), adalah Aturan perilaku, Norma, Nilai dominan, Filosofi, Peraturan, Iklim organisasi. Menurut Edison *et al.*, (2016:131), menyebutkan bahwa dimensi budaya organisasi terbagi menjadi lima poin penting, yaitu Kesadaran diri, Keagresifan, Kepribadian, Performa, Orientasi tim.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, dapat disintesis budaya organisasi adalah sistem yang dianut para anggota organisasi untuk dapat dijadikan sebagai pedoman dalam mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku. Sedangkan dimensi Budaya Organisasi antara lain: Inovasi dan Pengambilan Resiko, dengan indikator : Menciptakan inovasi dan Mengemukakan pendapat. Perhatian Pada Detail, dengan indikator : Memperhatikan hal detail dan Memahami uraian tugas. Orientasi Pada Manfaat, dengan indikator : Mengembangkan diri dan Puas hasil kerja. Orientasi Pada Orang, dengan

indikator : Menghargai pendapat dan Terlibat pengambilan keputusan. Orientasi Pada Tim, dengan indikator : Bekerjasama dalam tim dan Membantu anggota tim. Agresifitas, dengan indikator : Semangat dalam bekerja dan Bekerja agresif. Stabilitas, dengan indikator : Merasa nyaman dan Mematuhi peraturan.

### **Dukungan Organisasi**

Dukungan organisasi menurut Syarif & Yusuf (2018:96) adalah cara organisasi dapat memperlakukan karyawan atau anggota organisasinya secara sesuai atas apa yang telah dikerjakannya, karyawan yang mendapat dukungan dari organisasinya cenderung tidak akan mencari pekerjaan lain atau tidak akan menerima tawaran pekerjaan dari perusahaan lain.

Sebuah dukungan organisasi dapat diberikan dengan cara memberikan rasa hormat, imbalan atau kompensasi, akses informasi, promosi jabatan, dan bentuk dukungan lain yang dapat membuat karyawan atau anggota organisasi dapat menjalankan pekerjaannya dengan lebih baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama menurut Rhoades dan Eisenberger (dalam Syarif & Yusuf, 2018:97).

Selain itu menurut Ismaniar (2018:62) menyebutkan bahwa dukungan organisasi adalah dukungan yang mengacu pada kebutuhan sosioemosional para karyawan atau anggota organisasi seperti penghargaan, manfaat berupa gaji dan tunjangan, serta kepedulian yang diberikan oleh organisasi langsung kepada para anggotanya.

Menurut Rosyiana (2019:62) terdapat tiga aspek penting dukungan organisasi yang dapat dirasakan oleh anggota organisasi, yaitu Keadilan, Dukungan atasan atau pemimpin, Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan. Menurut Robert Eisenberger (dalam Syarif & Yusuf, 2018:97) dimensi dukungan organisasi yaitu, Keadilan, Dukungan atasan, Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan. Menurut Ismaniar (2018:164) mengungkapkan bahwa terdapat tiga kategori, yaitu Keadilan, Dukungan atasan, Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, dapat disintesis dukungan organisasi adalah persepsi karyawan terhadap organisasi dalam hal menghargai hasil kerja dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Sedangkan dimensi Dukungan Organisasi antara lain: Keadilan, dengan indikator : Penilaian yang adil, Merasa dihargai, Penilaian hasil kerja, dan Organisasi menanggapi keluhan. Dukungan Atasan atau Pemimpin, dengan indikator : Atasan memberikan arahan, Atasan memperlakukan adil, Atasan memberikan pelatihan, Atasan bersifat terbuka dan Atasan memberikan perhatian. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Kerja, dengan indikator : Memperoleh gaji sesuai, Mendapatkan promosi, Menerima tunjangan, Mendapat insentif, dan Kemauan dalam bekerja.

## METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan teknik kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:55), penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang digunakan untuk menunjukkan hubungan sebab akibat yang mempengaruhi antara dua variabel atau lebih, yaitu variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di PT. Carefastindo yang beralamat di Komplek Perkantoran Grogol Permai, JL. Prof Dr. Latumeten Raya No. 25, Jakarta Barat, 11460 – Indonesia, Telp. 021-29119663. Untuk pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Sampel Jenuh menurut Sugiyono (2018:85) adalah pengambilan sampel apabila seluruh populasi menjadi sampel. Sampel diambil dari karyawan di PT. Carefastindo yang berlokasi di Jakarta mengingat jumlah populasi yang tidak terlalu banyak, yaitu 53 orang. Jadi, seluruh objek dalam populasi tersebut diambil sebagai sampel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal. Uji Normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogrov-Smirnov* signifikan pada  $0.200 > 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa metode regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas. Uji Normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* nilai sig  $> 0.05$ , maka data berdistribusi normal.

### Uji Linearitas

Hasil Uji Linearitas dengan nilai *Deviation from Linearity*  $0.015 < 0.05$ , artinya data tersebut tidak terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasional (Y) dan nilai *Deviation from Linearity*  $0.000 > 0.05$ , artinya data tersebut terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara Dukungan Organisasi ( $X_2$ ) dan Komitmen Organisasional (Y).

### Analisis Uji Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan regresi linear berganda yang diolah dengan program SPSS versi 25.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

### Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda X1, X2 terhadap Y

Variabel	Koef. Regresi (B)	t <sub>hitung</sub>	Sig. t
Konstanta	34.205	3.081	0.003
Budaya Organisasi	0.072	0.399	0.692
Dukungan Organisasi	0.596	4.424	0.000

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Hasil Uji Regresi Linear Berganda disimpulkan bahwa, persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y=34.205 + 0.072 X_1 + 0,596 X_2$$

Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan dukungan organisasi (X2) berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Y) secara linier. Berdasarkan data diatas maka pengaruh tersebut terlihat dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

1.  $a = 34.205$

Konstanta : 34.205 artinya jika variabel budaya organisasi (X1), dan dukungan organisasi (X2) bernilai 0, maka komitmen organisasional (Y) akan bernilai 34.205. Komitmen organisasional secara matematis pengaruhnya diukur secara numerik sebesar 34.205.

2.  $b_1 = 0.072$

Koefisien regresi 0.072 artinya setiap penambahan 1 unit budaya organisasi maka akan meningkatkan komitmen sebesar 0.072 unit satuan atau berpengaruh positif.

3.  $b_2 = 0.596$

Koefisien regresi 0.596 artinya setiap penambahan 1 unit dukungan organisasi maka akan meningkatkan komitmen sebesar 0.596 unit satuan atau berpengaruh positif.

### Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Koef. Regresi (B)	t <sub>hitung</sub>	Sig. t	Keterangan
Konstanta	34.205	3.081	0.003	
Budaya Organisasi	0.072	0.399	0.692	Tidak Berpengaruh dan Tidak Signifikan
Dukungan Organisasi	0.596	4.424	0.000	Berpengaruh dan Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional ( $Y$ ) dengan signifikansi dan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0.399 < 2.02$ ), maka signifikansi sebesar  $0.692 > 0.05$ . Sedangkan variabel dukungan organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional ( $Y$ ) dengan nilai signifikansi dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.424 > 2.02$ ), maka signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

### Uji Simultan (Uji F)

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	7293.371	2	3646.686	41.918	.000 <sup>b</sup>
<i>Residual</i>	4349.761	50	86.995		
<i>Total</i>	11643.132	52			

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas Uji F menunjukkan nilai signifikansi dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 41.918. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karena nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  dan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $41.918 > 3.24$ ) Maka disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan dukungan organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasional ( $Y$ ).

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted Square</i>	<i>R</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.791 <sup>a</sup>	.626	.611		9.327

Berdasarkan tabel di atas hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan sebesar 0.626 atau 62,6%. Disimpulkan bahwa besar kontribusi budaya organisasi dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional sebesar 62,6%. Sedangkan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) Terhadap Komitmen Organisasional ( $Y$ ) Karyawan PT. Carefastindo di Jakarta

Analisis hipotesis pertama tidak diterima kebenarannya, berdasarkan pengaruh budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap komitmen organisasional ( $Y$ ) diperoleh hasil tidak berpengaruh secara parsial dengan hasil perhitungan  $t_{hitung} = 0,399$  lebih kecil dari  $t_{tabel} =$

2,02 dengan signifikansi 0,692 lebih besar dari 0,05 yaitu budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional artinya dengan menerapkan budaya organisasi secara disiplin di dalam perusahaan maka tidak akan memiliki pengaruh terhadap rasa komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil jawaban responden dengan rata-rata terendah 3,56 yaitu, saya cepat puas atas imbalan yang diperoleh dan tertinggi dengan rata-rata 4,50 yaitu, saya menghargai perbedaan pendapat dalam bekerja, maka dapat diinterpretasikan bahwa budaya organisasi yang berkaitan dengan kepuasan atas imbalan yang diberikan tidak mempengaruhi komitmen yang tinggi dan budaya organisasi yang berkaitan dengan menghargai perbedaan pendapat dalam bekerja memiliki pengaruh terhadap komitmen yang tinggi.

Dengan demikian, secara teoritik dan pembuktian secara empiris yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional PT. Carefastindo di Jakarta.

#### **Pengaruh Dukungan Organisasi ( $X_2$ ) Terhadap Komitmen Organisasional (Y) Karyawan PT. Carefastindo di Jakarta**

Analisis hipotesis kedua diterima kebenarannya, berdasarkan analisis pengaruh dukungan organisasi ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasional (Y) diperoleh hasil positif dan signifikan dengan hasil perhitungan  $t_{hitung} = 4,424$  lebih besar dari  $t_{tabel} 2,02$  dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yaitu dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, artinya segala bentuk hal yang didukung oleh perusahaan terhadap karyawan maka akan meningkatkan rasa komitmen yang tinggi terhadap karyawan tersebut.

Dengan demikian, secara teoritik dan pembuktian secara empiris yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional PT. Carefastindo di Jakarta.

#### **Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Dukungan Organisasi ( $X_2$ ) Terhadap Komitmen Organisasional (Y) Karyawan PT. Carefastindo di Jakarta**

Hasil analisis hipotesis ketiga ini diterima kebenarannya, berdasarkan analisis pengaruh budaya organisasi ( $X_1$ ) dan dukungan organisasi ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasional (Y) diperoleh hasil positif dan signifikan dengan hasil perhitungan  $F_{hitung} = 41,918 > F_{tabel} = 3,24$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  yaitu menunjukkan bahwa budaya dan dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Secara empirik hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu diantaranya, yaitu penelitian Sandra, Alfian, dan Zulkarnain (2015) yang menyimpulkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Secara teoritis pengaruh budaya organisasi dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional yang mengacu kepada Robbins (dalam Edison *et al.*, 2016:120) terdapat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional, yaitu budaya organisasi dan terdapat juga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional, yaitu dukungan organisasi berdasarkan penjelasan dari Rhoades dan Eisenberger (dalam Syarif & Yusuf, 2018:97). Budaya organisasi yang baik, serta dukungan organisasi yang kuat diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasional sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Dengan demikian, secara teoritik dan pembuktian secara empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional PT. Carefastindo di Jakarta.

## KESIMPULAN

Kesimpulan pada bagian akhir skripsi ini, peneliti memaparkan beberapa kesimpulan yang dapat diambil dan saran yang didasarkan pada temuan hasil penelitian. Secara umum peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Carefastindo di Jakarta.
2. Dukungan organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Carefastindo di Jakarta.
3. Budaya organisasi dan dukungan organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Carefastindo di Jakarta sebesar 62,6% dan 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Marsekal Muda TNI (Purn) Dr. Potler Gultom, S.H, M.M., Selaku Rektor. Ibu Tutik Siswanti, S.E., M.Si., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi. Ibu Dr. Sri Yanthy Yosepha, S.Pd., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen. Ibu Vera Sylvia Saragi Sitio, S.P., M.P., M.B.A., selaku Dosen Pembimbing. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi. Kedua orang tua tercinta, adik-adikku, sahabat-sahabatku dan seluruh karyawan PT. Carefastindo.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny, & Imas. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ismaniar, H. (2018). *Manajemen Unit Kerja*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Permatasari, K., & Supartha, W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. (Online), Jilid 6, No. 8 (<https://ojs.unud.ac.id>), diakses 26 Desember 2020.
- Priyatno, D. (2016). *Cara Kilat Belajar Analisis Data*. Yogyakarta: MediaKom.
- Ratna dan Afwan. (2018). Dampak Keterlibatan Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*. (Online), Jilid 23, No. 1 (<http://journal2.um.ac.id>), diakses 15 Juni 2021.
- Rosyiana, I. (2019). *Innovative Behavior At Work*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sandra, Alfian, dan Zulkarnain. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Psikologi Talenta 1*, Jilid 1, No. 1 (<https://doi.org/10/26858/talenta.v1i1.5223>), diakses 24 Juli 2021.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sahidillah dan Acep. (2016). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan dengan mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Ecodemica*, Jilid 4, No. 1 (<https://ejournal.bsi.ac.id>), diakses 21 Agustus 2021.
- Setyanti, E. (2018). *Komitmen Pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi)*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Syarif, D., & Yusuf, R. M. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makasar: Nas Medika Pustaka.
- Tobari. (2017). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.